

ОСВІТА



ЗАСЛУЖЕНИЙ ВИКЛАДАЧ НААНУ,
ВІДМІННИК ОСВІТИ УКРАЇНИ, ДОЦЕНТ
АНАТОЛІЙ ШОСТАК

РЕЙТИНГ ЯК СКЛАДОВА ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ ЯКОСТІ ОСВІТИ

24-26 лютого 2010 року у Київському палаці дітей та юнацтва відбулася XIII Міжнародна виставка навчальних закладів «Сучасна освіта в Україні – 2010». Надзвичайно цікавою була презентація Національного університету біоресурсів і природокористування України. Відомий в Україні методист, Заслужений викладач НААНУ, відмінник освіти України, доцент Анатолій Шостак провів семінар на тему: «Методика оцінювання суб'єктів діяльності ВНЗ I-IV рівнів акредитації з повним методично-програмним супроводом та ефективною системою морального і матеріального стимулювання». Семінар викликав жвавий інтерес, тому ми і звернулися безпосередньо до Анатолія Вікторовича.

Кор. Розкажіть, будь ласка, коротко про Ваш університет.

А.В. Якщо коротко – Національний університет біоресурсів і природокористування України (НУБіП України) за своїм статусом і концепцією діяльності є закладом дослідницького типу, який проводить освітню, науково-дослідницьку, науково-інноваційну, навчально-виробничу та інформаційно-консультаційну діяльність, спрямовану на розроблення сучасних проблем науки про життя і навколишнє природне середовище, використання, відтворення та збалансований розвиток біоресурсів наземних і водних екосистем, запровадження новітніх природоохоронних агро- і біотехнологій, технологій відродження безпечності та родючості ґрунтів, енергозберігаючих агротехнологій, екологічного і правового менеджменту в сільській місцевості, здійснення моніторингу і контролю за дотриманням стандартів, якістю і безпекою сільськогосподарської продукції, продуктів її переробки та довілля.

Керує університетом вже понад 25 років Герой України, доктор біологічних наук, професор, академік НАН України та НААНУ, лауреат Державної премії України в галузі науки і техніки, заслужений діяч науки і техніки України Дмитро Мельничук.

Кор. Скажіть, будь ласка, що спонукало Вас до створення методики?

А.В. Поява методики стала результатом вивчення досвіду провідних університетів країни та світу, було «перелопачено» гори літератури з питань оцінки праці науково-педагогічних працівників і управління навчально-науковим процесом. Було опрацьовано безліч нормативних і правових документів, які регламентують діяльність вищої освіти тощо. Перші варіанти методики пройшли апробацію на власній кафедрі, – кафедрі експлуатації техніки та інженерного менеджменту, – потім на всіх кафедрах. Потім ректором була затверджена в масштабах університету моя методика, а мене, – відповідним наказом, призначили головою рейтин-

гової комісії університету. Згодом було опубліковано з цієї тематики близько 60 робіт у наукових журналах, у тому числі зарубіжних; проведено десятки семінарів та конференцій. Зокрема, у Києво-Могилянській академії, Академії оборони України, Київському національному університеті «КПІ» та інших.

Кор. А.В., розкажіть детальніше про створену Вами другу частину методики, про яку йшла мова на семінарі.

А.В. Ректор університету у 2007 році поставив чергове завдання: розробити методику, яка дозволила б оцінювати наші структурні підрозділи (кафедри, факультети, ННІ) за показниками зовнішнього тестування. Мною були розроблені первинні документи для заповнення, а саме «рейтинг-карти», після обробки яких можна було оцінити діяльність структурних підрозділів за додатковими показниками. Для кожного структурного підрозділу експертним шляхом були вибрані (із наявних 98) критерії діяльності, найбільш притаманні тому чи іншому підрозділу. Були розроблені механізм

підрахунку і відповідна програма. Тут слід зауважити, що перелік показників «рейтинг-карт» кафедри, факультету, інституту можна змінювати, доповнювати міжнародними показниками тощо. Методика буде працювати: вона така ж проста і доступна як і попередня, персоніфікована. Адже очевидно, що не всі показники (здобутки) можна персоніфікувати, наприклад, ресурси, площі, посадочні місця тощо. Результати оцінювання університету за цією методикою були опубліковані у газеті «За сільськогосподарські кадри» № 4 від 24 березня 2008 року та у журналі «Науковий вісник НАУ» № 130 за 2008 р.

Кор. І що, на сьогодні система настільки відлагоджена, що не існує ніяких проблем? А.В. Мені буває смішно і гірко, коли черговий «рейтинголог» чіпляє до моєї конструкції, яку я створював протягом 10 років, свій яскравий бантик і потім каже, що він «удосконалив» методику. А що стосується проблем, вони є, причому штучні, пов'язані із бажанням ручного управління на користь тих, хто має доступ до «кнопки».

Кор. Ви займаєтесь новими розробками? А.В. Звичайно. Є чималі напрацювання, є повна підтримка керівництва уні-



верситету, є творчі зв'язки з багатьма колегами. Ось буквально вчора почув інформацію від Міністра освіти і науки України Дмитра Табачника, який сказав: «В Україні більше ВИШів (термінологія міністра) ніж у Німеччині, Великій Британії, Польщі та Бельгії разом узятих. У 2010 році немає достатньої кількості випускників, щоб заповнити місця у вищій школі. 380 тис. дітей закінчують середню школу, а їх чекає 800 тис. місць у ВИШах, уявіть, на кожного випускника буде 2,5 студентських місця. Це говорить про те, що буде великий недобір і будуть закривати не лише окремі факультети, напрямки, спеціальності, кафедри...».

Міністр, правда, згустив фарби, тому що не урахував минулорічних випускників та випускників технікумів і коледжів, яким ЗНО не потрібне. Проте ситуація тревожна.

Все це приводить до усвідомлення необхідності використання сучасних технологій управління вищим навчальним закладом і впровадження системи менеджменту якості. Іншими словами назріла потреба впровадження і сертифікації системи менеджменту університету за вимогами міжнародного стандарту ISO 9001:2008 – стандарту, який описує знання і розуміння споживачів освітянських послуг, їх вимог, а також забезпечення задоволення цих





вимог. Стандарт вимагає, щоб виконувалася кожна застосована вимога і щоб всі процедури були задокументовані відповідним чином. Це призводить до створення структури, що охоплює всю систему, ефективно зв'язує всі види діяльності і гарантує безперешкодне розповсюдження інформації у ВНЗ. Пройшовши всі етапи впровадження та отримавши сертифікат на систему менеджменту якості НУБіПУ створить добрий базис для свого подальшого розвитку. А випускники матимуть спеціальний вкладиш у дипломі, про те, що вони закінчили ВНЗ, який відповідає вимогам міжнародних стандартів, що значно підвищить їх конкурентоспроможність не тільки в Україні, але і за кордоном.

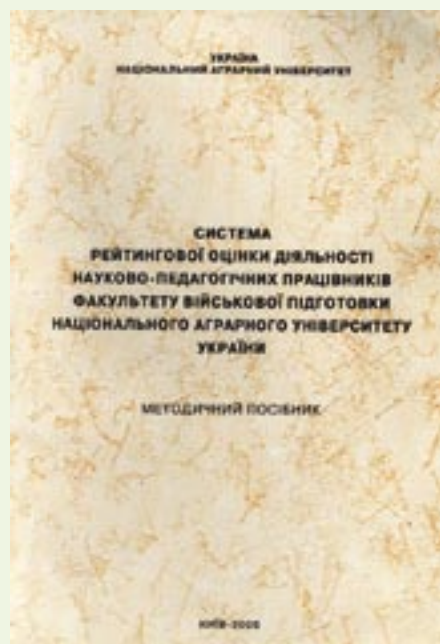
Кор. Чи є в Україні університети, які вже мають такий сертифікат?

А.В. Наскільки мені відомо, Приазовський державний технічний університет – єдиний ВНЗ, який пройшов сертифікацію за вимогами стандарту ISO 9001:2008. Отримали сертифікати, але за більш раннім стандартом ISO 9001:2000 Національний авіаційний університет, університет економіки і права «КРОК», Донецький державний інститут кольорових металів, Інститут післядипломної освіти керівних кадрів в м. Одесі, Інститут

інвестиційного менеджменту, Європейський університет. Нині ще кілька провідних ВНЗ України, у т.ч. НУБіПУ, докладають усіх зусиль, щоб пройти сертифікацію. У Росії вже сертифіковано 26 університетів. Пару слів про зарубіжжя. Німецькі університети теж активно сертифікуються, хоча у них дещо інший підхід: вони не вважають за доцільне вкладати інвестиції у сертифікацію всього університету, а тому сертифікують окремі напрямки, факультети, кафедри. Незважаючи на хвилю сертифікації, що охопила німецькі підприємства, деякі впливові експерти зазначають, що стандарти ISO є недосконалими, критика надходить від виробників: стандарти зачіпають лише процеси, самі ж кінцеві вироби залишаються без уваги і сертифікат не дає гарантії, що кінцевий продукт дійсно найвищого ґатунку. Але ж Ви розумієте, що на будь-які соціальні проекти завжди знайдуться критики.

Кор. Скажіть, а який зв'язок між сертифікацією і рейтинговою системою?

А.В. Чудове питання. Зв'язок прямий і безпосередній. Тому що роль рейтингової системи (внутрішньоуніверситетського і зовнішнього оцінювання) при проходженні процедури сертифікації навіть важко переоцінити. Система активізує



внутрішні резерви, стимулює і самоорганізовує діяльність усіх суб'єктів – а це саме те, що потрібно на даному етапі. Тепер Ви розумієте, чому я запропонував заголовок до нашого інтерв'ю саме у такій редакції «Рейтинг як складова європейських стандартів якості освіти».

Кор. Анатолію Вікторовичу, розкажіть трохи про себе.

А.В. Ну, це значно простіше ніж про університет. Закінчив школу, працював робітником, три роки відслужив у спецвійськах, майже 10 років пропрацював на виробництві, з відзнакою закінчив університет. Виховав двох дітей: сина Максима і доньку Ганну, які закінчили в Німеччині престижний університет за спеціальністю «машинобудування». Там же отримали запрошення на роботу і працюють конструкторами.

Кор. А чому не в Україні?

А.В. Машинобудівна галузь переживає скрутні часи. Професія конструктора в Україні не престижна і низькооплачувана, хоч надзвичайно складна, потребує максимальної самовіддачі і творчості. Можливо, колись щось зміниться на краще і держава створить достойні умови для таких фахівців.

Кор. Дякую за відверту, цікаву розмову.

МЕТОДИКА

Як відомо, все пізнається у порівнянні: відношенні того, що маємо, до того, що необхідно або бажано мати (нормативу). Числовим визначником такого відношення є коефіцієнт. Тому і суть методики зводиться до визначення коефіцієнтів, що найбільш повно характеризує навчально-науково-виховний процес і його суб'єктів. У нас є багато керівників, які працюють на 1,5 посадового окладу. Тут: 0,5 – це частка посадового окладу по кафедрі, і 1,00 – це повний посадовий оклад керівника відповідного рівня. Візьмемо, для прикладу, посаду декана, який, як правило, працює на 1,5 посадових оклади. Усі показники його діяльності і на кафедрі, і в деканаті знаходять своє місце у переліку видів діяльності рейтингової системи. Ще й плюс деякий адмінресурс, і солідні представницькі функції на всіх рівнях тощо.

1. Питання, яке мені задають десятки професорів і доцентів, що працюють на 1,00 чи 0,5 оклади: декан отримує свої заслужені 1,5 посадових оклади, але чому норматив у нього 0,5? Ви ж розумієте, професору (доценту), який працює на один повний посадовий оклад, щоб набрати $K \geq 1,00$ треба виконати роботу, еквівалентом яких є норматив 1548 год./рік. «Норматив» у декана, чомусь, $1548/2 = 774$ год./рік (!) Але ж якщо зарплата 1,5 то і норматив повинен бути 1,5, тобто 2322 год./рік! Тому він спокійно набирає коефіцієнт 3,00; 4,00 і більше.

Це ж стосується директорів ННІ, НДІ, проректорів тощо.

2. Норма – це науково обгрунтована – з урахуванням фізіологічних і розумових можливостей – кількість роботи з відповідною якістю за одиницю часу. Якщо «норма» виконується на 500, 700, 1000 % – треба тоді щось робити з цією «нормою». У даному випадку робити нічого не треба: маєш 1,5 посадових оклади, отож і норматив повинен бути 1,5.

І що цікаво, постраждалих не буде: у кого був підсумковий коефіцієнт, наприклад, 5,00 – матиме 2,5. Хіба це мало? Але ж хоч цифра правдоподібна.

3. Недопустимо захащувати «Положення» нестандартними видами робіт, які властиві поодиноким виконавцям. Це можуть бути і якісь важливі, окремі доручення ректора, директора тощо. Неможливо створити таке «Положення», яке б врахувало всі ситуації. Коли я був головою рейтингової комісії, всі види робіт, які не кваліфікувалися основними п'ятьма, були винесені у спеціально створений «шостий розділ». Треба відновити цей розділ, його прибрали під непереконливим приводом, буцімто туди «складують все, що треба і не треба». А навіщо тоді голови рейтингових комісій інститутів, вони ж – директори, зрештою, рейтингова комісія університету? Вони не повинні пропустити зайве.

4. Місце, яке зайняв той чи інший ННІ за підсумками рейтингу доцільно визначати за сумою місць по видах діяльності, адже питома вага кожного виду діяльності у структурі річного бюджету часу різна. Це унеможливить отримати високий рейтинг, маючи нульові або незначні показники з одного або двох видів діяльності. З моєї точки зору, це більш об'єктивний підрахунок, він добре апробований і застосовується у спортивному багатоборстві.

5. З'явилися випадки, коли норма часу на окремі види робіт перевищує весь річний бюджет часу на цей вид робіт. Якщо на на-

укову роботу виділено 200 год./рік (норму 1548 год./рік ніяк не розірвеш), то окрема наукова робота не повинна оцінюватись більш, ніж 200 год. Розумієте, частина не може бути більшою від цілого! Це аксіома методики. І це не значить, що професор в сумі, виконуючи різні види наукових робіт, не може набрати 300, 400 чи 700 год. Будь ласка!

Спірною є, наприклад, редакція п. 6 розділу «Наукова робота»: захист докторської дисертації (за фактом захисту) – 1000 год. Написано з благородною метою: підтримати, стимулювати написання докторських дисертацій. Але ж буквально усі сприймають це так: що, для написання докторської потрібно 1000 годин? Адже за 1000 год. ніхто ніколи навіть кандидатської не написав, хіба що оформив, якщо готова. Невже не зрозуміло, години на докторську дисертацію і без цього вже записані в рейтинг протягом її написання, адже матеріали дисертації трансформувались у статті, методичні розробки, посібники, монографії, доповіді на наукових конференціях, тощо. Як правило, все це в рамках однієї і тієї ж спеціальності. Це і є, по суті, «розширена» дисертаційна робота. А цифра 1000 – дисонує, входить у протиріччя з концепцією методики. Яка пропозиція? Дуже проста, викласти цей пункт у наступній редакції: «За отримання диплома доктора наук (у рік отримання) – 200 год., кандидата наук, відповідно, 150 год.» І все. У крайньому випадку пропоную «соломонове рішення»: записати у «Положення», що за цю роботу автоматично додається Кдод = 0,65. Це будуть, по-суті, ті самі 1000 год., але хоч зовні це не порушуватиме концепцію методики.

6. Варто оцінювати кожне наукове видання і кожного вченого, виходячи з кількісного значення імпаکت-фактору (індексу цитування) – критерію, започаткованого достатньо давно у західному науковому просторі. Імпакт-фактор (показник впливу журналу) розраховується як відношення числа посилань, що одержав журнал у поточному році на статті, опубліковані у цьому журналі в попередні два роки, до числа статей, опублікованих у цьому ж журналі за ці ж два попередні роки. Таким чином, імпакт-фактор є мірою, що визначає частоту, з якою цитується середньоцитована стаття журналу.

Ми ввели у «Положення» публікацію статей у журналах, що мають міжнародний індекс цитування. Але ж для окремого вченого важливо, скільки посилань на його статтю зробили у інших наукових виданнях інші автори. Для цього слід ввести індекс цитувань (кількість посилань) для окремого виконавця. Наприклад, професор Іванченко цитує статтю Петренка, якщо хоч би один раз у тексті Іванченка є посилання на Петренка, і Петренко, таким чином винесений у Іванченка у пристатейний список літератури або фігурує у посторінковій виносці. Зокрема, у 2009 році в Інтернеті я знайшов 15 посилань різних авторів на власні роботи. Чому їх не записати у рейтинг? Адже є такі роботи, які можуть бути опубліковані у журналі навіть з міжнародним індексом цитування, але на них ніхто ніколи не посилався... Взагалі це тема окремої розмови, тому що в Україні реєстр журналів з міжнародним індексом цитування ще лише формується.

7. Кафедри, що займають перші місця слід відзначати вимпелами, грамотами, можливо комп'ютерами. Взагалі, у такій делікатній справі як рейтинг, не існує несуттєвих дрібниць, бувають зайві доповнення. Давно відомо, що диавол криється в дрібницях.